Die Organisationsklausel in Tarifverträgen

insbesondere unter dem Gesichtspunkt der guten Sitten (§138 BGB.), des Rechtes der freien Meinungsäußerung (Art. 118 RV) und der Vereinigungsfreiheit (Art. 159 RV)

Auszug

aus der Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau

vorgelegt von

Robert Berger

Referendar am Landgericht in Breslau

Breslau 1929

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau
Berichterstatter: Prof. Dr. Schott

Spezialdruckerei für Dissertationen Dr. Hermann Eschenhagen K.-G. Ohlau i. Schl.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Die Organisationsklausel in Tarifverträgen.[1]

I. Begriff, Arten und Bedeutung der Organisationsklausel.[2]

Die Organisationsklausel [OK] ist eine zuweilen in Tarifverträgen sich findende, gegen Außenseiter gerichtete Vereinbarung. Sie tritt in mannigfachen Formen und Abstufungen auf. Die Arbeitgeber [AG] sollen nur organisierte Arbeitnehmer [AN] beschäftigen („Arbeitnehmerklausel") oder die AN sollen nur bei organisierten AG Stellung nehmen („Arbeitgeberklausel"). Die OK fordert ganz allgemein Organisationszugehörigkeit („allgemeine OK") oder setzt Mitgliedschaft bei einer bestimmten Organisation voraus („besondere OK"). Sie verbietet schlechthin Arbeitsverträge mit Außenseitern („totale OK") oder läßt diesen nur bestimmte Tarifvergünstigungen, z. B. betr. Lohnhöhe, Pausen, Urlaub usw. nicht zugute kommen („partielle OK").

In der OK tritt eine allgemeine soziologische Erscheinung[3] zu Tage. AG und AN sind im Arbeitsleben die natürlichen Gegner (Kampfmittel: Streik und Aussperrung). Innerhalb derselben sozialen Gruppe erfolgt aber eine Untergruppenbildung in Organisierte, Nicht- und Andersorganisierte, auf die sich der Kampf, welcher letzten Endes dem sozialen Gegner gilt, mit derselben Schärfe überträgt. Dem Kampfe dieser Untergruppen untereinander dient die OK.

Je nach ihrer besonderen Ausgestaltung liegt die praktische Bedeutung[4] der OK neben dem unmittelbaren Organisationszwange noch auf mannigfachen anderen Gebieten. Dem AG nützt sie vor allem durch Hintanhaltung wilder Streiks und Schaffung einer einheitlich organisierten Belegschaft. Anderseits legt sie ihm in der Auswahl seiner AN oft harte Bindungen auf. Auf ANseite ist die Bedeutung der Klausel weit

1) Die Dissertation (in Schreibmaschinenschrift) kann durch Vermittlung jeder deutschen Universitätsbibliothek bei der Breslauer Universitätsbibliothek entliehen werden.
2) vgl. Dissertation S. 1—10.
3) vgl. Dissertation S. 2—4.
4) vgl. Dissertation S. 4—10.

größer; hier dient sie insonderheit der Bekämpfung von Schmutzkonkurrenz und Schmarotzertum. Aus all dem können sich günstige Wirkungen für das gesamte Wirtschafts- und Gesellschaftsleben ergeben, während die OK auch verhängnisvoll werden kann, wenn sie auf die von ihr Betroffenen einen übermäßigen Druck ausübt.

II. Rechtliche Würdigung der Organisationsklausel.[1]

Ihre Stellung innerhalb des Tarifvertrages[2] bestimmt sich im einzelnen Falle nach dem durch Auslegung zu ermittelnden Willen der Tarifvertragsparteien. Meist wird die OK zum obligatorischen, sie kann aber auch zum normativen Teile gehören.

Die Gültigkeit der OK ist bestritten. Einwände, die aber bei näherer Betrachtung nicht durchgreifen,[3] sind aus dem Betriebsrätegesetz (§§ 81, 78 Z. 8, BRG), aus § 59 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung bzw. § 40 des früheren Arbeitsnachweisgesetzes, aus der Tarifvertragsverordnung und aus den Artikeln 114, 123, 124, 151, 152, 163 und 165 der Reichsverfassung erhoben worden. Bedeutsamere Bedenken ergeben sich aus dem Gesichtspunkt der guten Sitten, des Rechts der freien Meinungsäußerung und der Vereinigungsfreiheit.

1. Verstoß gegen die guten Sitten (§ 138 BGB)[4].

Die OK bezweckt die Einschränkung individueller Freiheit im eigenen egoistischen Machtinteresse. Deshalb liegt hier ein Verstoß gegen die guten Sitten näher als bei andren Bindungen der Einzelpersönlichkeit, die, wie z. B. das Arbeitsverhältnis selbst oder mannigfache andre Gemeinschaften, zu ungewollten Erscheinungen ausarten können, für die nicht so sehr einzelne Menschen verantwortlich sind, die vielmehr Auswirkungen allgemeiner Einrichtungen unsres Gesellschaftslebens darstellen.

Mag man unter den „guten Sitten" lediglich Sittlichkeitsnormen oder „sittlich verbindliche Sitte" oder diejenigen Nor-

1) vgl. Dissertation S. 11—118.
2) vgl. Dissertation S. 10—12.
3) vgl. Dissertation S. 13—17.
4) vgl. Dissertation S. 18—49.

men der Sitte und der Sittlichkeit verstehen, die alle billig und gerecht Denkenden zu befolgen haben, der Begriff der guten Sitten[1] muß sich wie alle Begriffe, die auf das Verhalten der Menschen untereinander Bezug haben, an dem obersten Grundgesetz alles Lebendigen, von dem auch die menschliche Gesellschaft nur ein Teil ist, orientieren, nämlich am Gesetz der Selbsterhaltung. Die guten Sitten schreiben vor: der Einzelne muß sein Verhalten derart einrichten, daß die menschliche Gesellschaft in ihrer derzeitigen Form bestehen und auch nicht wesentlich gefährdet werden könnte, falls alle oder doch eine unbeschränkte Anzahl Einzelpersonen von einem derartigen Verhalten betroffen würden.

Um die OK am gesellschaftlich Möglichen und Notwendigen zu messen, muß man alle objektiven und subjektiven Momente, welche im Einzelfalle für oder gegen sie sprechen könnten, ins Auge fassen.[2] Auf der einen Seite kommen die in den betreffenden Verkehrskreisen, insbesondere bei großen Organisationen, herrschenden Anschauungen, die soziale Bedeutung des Organisationswesens für die Allgemeinheit wie für den Einnen, eine etwaige moralische Organisationspflicht, und sonstige berechtigte Zwecke, wie Sicherung der Tarifgemeinschaft oder Wahrnehmung des Lebensinteresses der Organisation, in Betracht. Anderseits darf man diese Momente nicht überschätzen und muß die Gründe, welche den Einzelnen vom Anschluß an die Organisation abhalten, einen möglichen Mißbrauch der Organisationsmacht, unberechtigten Konkurrenzneid der Organisationen untereinander, sowie die konkrete Ausgestaltung der einzelnen OK berücksichtigen. Eine besondere OK, ebenso eine ANklausel und eine totale OK können u. U. zu besonders unerwünschten Folgen führen.

[3]Weitgehende Unbequemlichkeiten, Benachteiligungen, Stellungswechsel u. a. m. muß der Einzelne i. d. R. auf sich nehmen. In besonders schwerwiegenden Fällen, bei längerer Arbeitslosigkeit, bei Zwang zur Abwanderung oder gar zur Auswanderung, in Fällen eines notwendig werdenden Berufswechsels oder der Existenzgefährdung wird man besonderes Gewicht auf die Gründe legen müssen, welche den Einzelnen vom Anschluß an die Organisation zurückhalten. Sind diese

1) vgl. Dissertation S. 21—27.
2) vgl. Dissertation S. 28—45.
3) vgl. Dissertation S. 46—49.

berechtigt, so liegt i. d. R. ein Verstoß gegen die guten Sitten vor. Ebenso wenn die Zwecke, welche die OK verfolgt, eine derart einschneidende Freiheitsbeschränkung nicht rechtfertigen. Anderseits wird dies nicht schon immer dann der Fall sein, wo der Organisationszwang zur sog. Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz führt, z. B. wenn eine Organisation von hoher sozialer Bedeutung mittels der OK ihr Lebensinteresse wahrnimmt, während der Außenseiter keine berechtigten Gründe zum Fernbleiben hat und sich so selbst schuld ist.

2. Verstoß gegen das Recht der freien Meinungsäußerung (Art. 118 RV.).[1]

Zweifellos beschränkt die OK infolge des ihr innewohnenden Organisationszwanges die Freiheit, einer Organisation fernzubleiben oder, im Falle der besonderen OK, einer anderen Organisation anzugehören. Stellt aber die Erklärung, einer Organisation fernzubleiben oder aus ihr auszutreten, eine „Meinungsäußerung" dar?

Ob der Begriff der Meinungsäußerung[2] einen Ausdruck innerer Ueberzeugung fordert, kann auf sich beruhen bleiben, da diese Voraussetzung im Geltungsgebiet jeder OK, wenn auch vielleicht nur bei einzelnen von ihr betroffenen Personen, vorliegen wird. Will man Meinungsäußerung, wie im Reichspreßgesetz, auf welches Abs. II. des Art. 118 RV. hindeutet, oder unter Anlehnung an den ursprünglichen Wortlaut des Art. 24 der Preuß. oktroyierten Verfassungsurkunde vom 5. XII. 1848 (des späteren Art. 27 der Preuß. Verfassung vom 31. I. 1850) als „Gedankenäußerung" verstehen oder etwa gar jedes bewußte Aeußerungsverhalten, ohne daß damit ein logisch in sich geschlossener Sinn verbunden zu sein braucht, darunter begreifen, in jedem Falle ist eine Austritts- oder Nichtbeitrittserklärung eine Meinungsäußerung. Daß sie zugleich eine Willenserklärung enthält, also nicht lediglich dem Gebiet des Verstandes, der Gedanken im engeren Sinne, angehört, ändert daran nichts.

Allerdings können unbeschadet der OK die von ihr Betroffenen ihre Ansicht über das Organisationswesen in andrer Weise als durch Austritt oder Nichtbeitritt frei äußern. Art. 118 RV. garantiert aber nicht nur die abstrakte Möglichkeit, sich über einen Gegenstand zu äußern, sondern begreift jede

1) vgl. Dissertation S. 50—78.
2) vgl. Dissertation S. 51—59.

konkrete Aeußerungsform, die an sich gesetzlich zulässig ist.[1] Ein Vergleich mit Art. 27 der Preuß. Verfassung vom 31. I. 1850 zeigt, daß das Schwergewicht dieses Grundrechts sich heut von dem Worte „Meinung" auf die freie Wahl der Aeußerungsmittel verschoben hat.

Es kommt somit nur darauf an, ob diejenigen, welche entgegen der OK ihren Austritt oder Nichtbeitritt erklären, sich mit ihrer Meinungsäußerung „innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze" halten.[2] Wie man diese Worte des Art. 118 RV. auch verstehen mag (vgl. darüber die Kommentare), im allgemeinen wird man sagen können, daß eine Meinungsäußerung dann verfassungsmäßigen Schutz genießt, wenn sie sich innerhalb gesetzlicher Schranken hält. Dies ist aber hier der Fall. Insbesondere verstoßen die Außenseiter nicht, wie oft behauptet wird, gegen die Tarifvertragsverordnung. Dabei ist es einerlei, ob die OK im obligatorischen oder im normativen Teil des Tarifvertrages steht.

Die OK mag zuweilen auch auf eine Bevorteilung der „richtig" Organisierten hinauslaufen, stets aber enthält sie nach der Willensrichtung der Tarifvertragsparteien zugleich eine Benachteiligung der Widerstrebenden.[3]

Eine rechtsgeschäftliche Maßnahme, welche das Grundrecht des Art. 118 RV. in unzulässiger Weise einschränkt, ist aber deshalb noch nicht ohne weiteres nichtig.[4] Das kommt schon durch die Wendung „niemand darf" zum Ausdruck. Man wird vielmehr davon auszugehen haben, daß Maßnahmen, die auf Grund irgendeiner Rechtsnorm, ohne daß die innerhalb der gesetzlichen Schranken geäußerte Meinung als Tatbestand für die Entstehung dieses Rechts in Anspruch genommen wird, in diesem Sinne also in das Ermessen einer Person gestellt sind, ohne rechtlichen Nachteil auch zwecks Benachteiligung wegen einer innerhalb gesetzlicher Schranken geäußerten Meinung angewendet werden können. Insoweit enthält Art. 118 RV. nur einen frommen Wunsch. Anderseits verliert dieses Grundrecht nicht alle Bedeutung. Wenn nämlich das Gesetz sagt, niemand darf einen anderen wegen seiner Meinungsäußerung benachteiligen, so ist es schlechterdings nicht möglich, daß dieselbe Rechtsordnung eine innerhalb der Schranken der allge-

1) vgl. Dissertation S. 60—63.
2) vgl. Dissertation S. 64—67.
3) vgl. Dissertation S. 67—71.
4) vgl. Dissertation S. 71—78.

meinen Gesetze erfolgte Meinungsäußerung als Tatbestand für die Entstehung eines vorher nicht vorhandenen, den Aeußernden benachteiligenden Rechtes zulassen sollte. Deshalb kann z. B. eine innerhalb gesetzlicher Schranken erfolgte Meinungsäußerung keinen „wichtigen Grund" bilden, der von sich aus zur fristlosen Kündigung berechtigen würde. Anders bei der OK. Sie fordert höchstens eine vom Gesetz an bestimmte Voraussetzungen nicht geknüpfte, in das Belieben des Handelnden gestellte fristgemäße Entlassung der Nicht- oder Andersorganisierten und will aus der an sich rechtmäßigen Austritts- oder Nichtbeitrittserklärung kein vorher nicht vorhandenes Recht ableiten. Somit steht Art. 118 RV. ihrer Giltigkeit nicht entgegen.

3. Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit (Art. 159 RV.).[1]

Die besondere OK steht schon mit der positiven Vereinigungsfreiheit, dem Recht zum Organisationsbeitritt, und mit einer gemischten Ansicht, nach welcher Art. 159 RV. die Freiheit der Organisationsauswahl umfaßt, in Widerspruch. Dagegen steht und fällt die allgemeine OK mit der Anerkennung der negativen Vereinigungsfreiheit, des Rechts der Nichtvereinigung.

Wortlaut des Art. 159 RV., geschichtliche Entwicklung und Geist der Reichsverfassung sind sowohl für wie gegen die negative Vereinigungsfreiheit verwertet worden.[2] Der Lösung entgegen führt die Frage nach dem Subjekt der Vereinigungsfreiheit: ist es der Einzelne oder die Organisation, schützt Art. 159 RV. Interessen des Einzelnen (Individualrecht) oder solche des Verbandes (Sozialrecht)?[3] Im letzteren Falle würde die OK gerade im Sinne der Reichsverfassung liegen.

Individualinteresse und Sozialinteresse sind nur scheinbare Gegensätze. Bei näherer Betrachtung laufen sie weitgehend in gleicher Richtung. Art. 159 RV. enthält insoweit Sozialrecht, als es die Lebensfähigkeit der Organisation erfordert und zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben notwendig ist, während er im übrigen dem reinen Individualrecht angehört. Ist eine OK zur Lebensfähigkeit einer Organisation oder zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig, so steht sie nicht nur mit

1) vgl. Dissertation S. 79—118.
2) vgl. Dissertation S. 85—88.
3) vgl. Dissertation S. 89—108.

der Vereinigungsfreiheit in Einklang, sondern findet in ihr geradezu ihre Rechtfertigung. Soweit Art. 159 RV. aber Individualrecht enthält, bleibt die Frage, ob dieses nur nach der positiven oder auch nach der negativen Seite garantiert ist, offen.

Die Anerkennung der negativen Vereinigungsfreiheit folgt jedoch aus dem Verhältnis zu Art. 114 RV.[1] Die dort gewährleistete allgemeine bürgerliche Handlungsfreiheit erstreckt sich anerkanntermaßen nach beiden Richtungen. Stellt Art. 159 RV., jedenfalls soweit er sich gegen die öffentliche Gewalt richtet, ebenso wie die meisten anderen Grundrechte nur ein Teilstück jener allgemeinen, in Art. 114 RV. bereits enthaltenen Handlungsfreiheit dar, so geht man mangels eines andren im Gesetz zum Ausdruck gekommenen Willens nicht fehl, in Art. 159 RV. eine Garantie auch der negativen Vereinigungsfreiheit zu sehen. Dies auch insoweit, als dieser Artikel, was für die OK wichtig ist, einen Schutz gegenüber „sozialen Gewalten" darstellt.

Aus Art. 159 RV. folgt somit:

1. Die OK ist grundsätzlich nichtig, da sie der negativen Vereinigungsfreiheit widerspricht (vgl. „rechtswidrig" in Art. 159 RV. in Vbg. mit § 134 BGB.).[2]

2. Die OK ist in Ausnahmefällen zulässig, nämlich dann, wenn sie zur Lebensfähigkeit der Organisation oder zur Erfüllung der ihr eigenen oder durch Gesetz übertragenen Aufgaben notwendig ist.

III. Wirkungen einer nichtigen Organisationsklausel.[3])

Zwischen den Tarifvertragsparteien können sich unter den Voraussetzungen der §§ 309, 307 BGB. Verpflichtungen zum Ersatz des negativen Interesses ergeben. Eine auf Grund der OK ausgesprochene Kündigung wird ebenfalls nach Art. 159 RV. in Vbg. mit § 134 BGB. i. d. R. nichtig sein. Zwischen dem Organisationsangehörigen und dem Gekündigten können sich aber Schadensersatzpflichten ergeben aus § 826 BGB., § 823 Abs. II BGB. in Vbg. mit Art. 159 RV. und, wenn man in der Vereinigungsfreiheit ein subjektives Recht sehen wollte,

1) vgl. Dissertation S. 109—113.
2) Aus § 84 Abs. I Ziffer 1 BRG. folgt nicht die Gültigkeit einer dem Art. 159 RV. zuwider ausgesprochenen Kündigung, vgl. Dissertation S. 116—118.
3) vgl. S. 119—127.

auch aus § 823 Abs. I BGB. Die Tarifvertragsparteien selbst, welche ihr Mitglied zur Kündigung anhalten, können dem Gekündigten ebenfalls aus §§ 826, 823 in Vbg. mit § 830 Abs. II BGB. haften. Schließlich kommen zwischen den Verbänden und ihren eigenen Angehörigen Ersatzpflichten, insbes. Ausgleichspflichten aus den von ihnen gemeinsam begangenen unerlaubten Handlungen auf Grund von § 426 BGB. in Vbg. mit §§ 826, 823, 830 und 840 BGB. in Frage.

IV. Ausländisches Recht.[1])

In fremden Rechten findet sich zuweilen eine mehr oder weniger ausdrückliche Zusicherung des Rechts der Nichtvereinigung. So in Japan, Griechenland, Brasilien, Rumänien, Chile, Ungarn, Norwegen, und neuerdings auch in Belgien. In anderen Staaten liegen dahingehende Reformvorschläge vor, z. B. in Luxemburg und in den Niederlanden. Die meisten Länder haben jedoch keine besonderen gesetzlichen Vorschriften gegen Organisationszwang. Hier ist die Rechtsprechung auf allgemeine Rechtsgrundsätze angewiesen. In der Schweiz und in Oesterreich haben die Gerichte allgemeine Interessenabwägungen und die Frage der guten Sitten, ähnlich wie bei uns das Reichsgericht in RGZ. Bd. 104 S. 327 ff., mit Erfolg verwertet.

1) vgl. Dissertation S. 128—131.